

CAI
HR
- 2001
I55

Information on Occupational
Health and Safety

3 1761 11557860 1



Information on

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

2B MANAGERS AND SUPERVISORS TRAINING

Introduction

The *Canada Labour Code* protects the rights of employers and employees and establishes a framework for the resolution of disputes. The objective of Part II is to reduce, as much as is possible, the number of employees who suffer casualties as a result of their work activities.

Parliament approved important changes to Part II of the *Code*. This pamphlet explains one of those changes, namely, the requirement of employers to provide their managers and supervisors with adequate training on health and safety issues. This addition to Part II took effect on September 30, 2000.

It is the responsibility of the employer under paragraph 125.(1)(z) to ensure that employees who have supervisory or managerial responsibilities are adequately trained in health and safety and are informed of the responsibilities they have under this Part where they act on behalf of their employer. Although it is not required by the *Code*, the employer may have to hire qualified instructors to conduct the training.

1. *What was the objective of this addition to Part II of the Code?*

The objective is clear: it is to make sure that the employer's managerial representatives know, first, what their responsibilities are regarding health and safety, and second,

how to address health and safety issues in a knowledgeable and informed manner. The increasing complexity of the work organization, the work processes and work materials requires that managers and supervisors receive the necessary training in health and safety.

2. *What should the training cover?*

Supervisors and managers, who act on behalf of their employer, should be adequately trained in and informed of their responsibilities in safe work practices and procedures, including any procedures, plans, policies, or programs that the employer is required to develop by the provisions of the *Code*.

Specifically, training should cover the duties of the employer, the duties of the employees, the three basic rights of employees, and procedures required by the *Code*, such as the steps to follow in cases of refusal to work, when complaints are filed, and when hazardous occurrences need to be investigated. For further information, please refer to pamphlets 4 *The Right to Refuse Dangerous Work*, 3 *Internal Complaint Resolution Process* and 7 *Hazardous Occurrence Investigation Recording and Reporting* respectively.

3. *How extensive should the training be?*

Compliance with the *Code* can be achieved through ongoing programs of instruction in the requirements of the legislation and in work practices and procedures specific to the particular work place.

Methods of instruction can include lectures, films, hands-on demonstrations, and information materials of various kinds. The extensiveness of the training is dependent on the work practices and procedures particular to the work place. For example, it is important and essential to explain appropriate lifting and carrying techniques and work procedures to supervisors and managers in distribution centers.

For work places with more and greater hazards, such as grain elevators, rail shops, warehouses, repair garages, and places where toxic substances are used, it would be necessary to provide supervisors and managers with lengthier, more detailed instruction.

With respect to the duties of the employer and of the employees, and the basic rights of the employees, a lecture or an information session would normally be seen as basic training.

4. *How much time should the employer have to comply?*

Before a time frame is established, the following factors should be considered:

- the status of the employer's program;
- the complexity of the instruction and training required;

- any previous instruction and training that supervisors and managers may have had;
- the number of supervisors and managers to be trained; and
- the resources available to the employer to implement the training program.

In seeking compliance, Health and Safety Officers will adhere to certain principles. First, efforts to comply may not be delayed or done on an "as time permits basis." Secondly, Officers will encourage compliance within the shortest time frame possible. Thirdly, Officers will look for signs of meaningful progress towards compliance.

Generally, it is the expectation of the Labour Program that federally regulated employers will move in a diligent and conscientious manner toward compliance with the law.

5. *Are there exemptions from the requirements?*

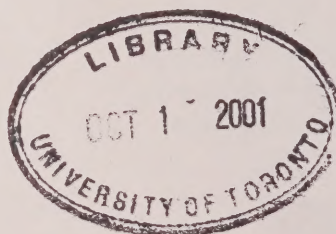
No.

This document has been prepared for ease of reference and provides basic information. To ensure accuracy and obtain greater detail, consult the official version of the legislation.

Additional copies of this publication can be obtained from:
Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Hull, Quebec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260
<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/>

© Her Majesty the Queen in Right of Canada 2001
Cat. No. RH4-11/2001
ISBN 0-662-65909-0



18DJ-4649

3. Jusqu'où doit aller la formation ?

On peut se conformer au *Code* en mettant sur pied un programme permanent d'initiation aux exigences de la loi et en adoptant des méthodes de travail appropriées au lieu de travail.

Les outils de formation peuvent comprendre des exposés, des films, des exercices pratiques et du matériel d'information de toutes sortes. L'ampleur de la formation dépend des méthodes utilisées dans le lieu de travail. Par exemple, il est essentiel d'expliquer les techniques de levage et de transport aux gestionnaires et aux superviseurs des centres de distribution.

Pour les lieux de travail où les dangers sont plus nombreux et plus grands, comme les silos-éleveurs, les ateliers d'entretien des compagnies de chemin de fer, les entrepôts, les garages et les lieux où des substances toxiques sont utilisées, les gestionnaires et les superviseurs ont besoin d'une formation plus longue et plus poussée.

4. Combien de temps faudrait-il laisser aux employeurs pour se conformer au *Code* ?

En ce qui concerne les obligations de l'employeur et des employés, un exposé ou une séance d'information serait normalement considérée comme une formation de base. Avant d'établir une échéance, il faut tenir compte des facteurs suivants :

- l'état du programme de l'employeur;
- la complexité de la formation requise;
- la formation que les gestionnaires et les superviseurs ont déjà suivie;

5. Peut-on être exempté de ces exigences ?

Non.

- le nombre de gestionnaires et de superviseurs à former;
 - les ressources dont l'employeur dispose pour mettre en œuvre le programme de formation.
- Pour faire respecter le *Code*, les agents de santé et de sécurité appliquent les principes suivants : les mesures à prendre pour assurer la conformité ne peuvent être reportées à plus tard ou mises en œuvre « à temps perdu », il faut encourager les employés à se conformer à la loi le plus tôt possible et il faut chercher des signes montrant que l'employeur fait des efforts suffisants à cet égard.
- En règle générale, le Programme du travail s'attend à ce que les employeurs de compétence fédérale se conforment à la loi d'une manière diligente et consciencieuse.

Ce document sommaire ne vise qu'à fournir de l'information de base. Pour plus d'exactitude ou de précision, veuillez consulter la version officielle de la loi.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, vous pouvez vous adresser à :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Hull (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
<http://labour-travail.hrdc-dhcc.gc.ca/>

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2001
No de catalogue : RH4-11/2001
ISBN 0-662-65909-0



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Renseignements sur

2B FORMATION DES GESTIONNAIRES ET DES SUPERVISEURS

Introduction

Le *Code canadien du travail* protège les droits des employeurs et ceux des employés et établit un cadre pour le règlement des différends. La partie II du *Code* vise à réduire, dans la mesure du possible, le nombre de victimes d'accidents du travail.

Le Parlement a approuvé d'importantes modifications à la partie II du *Code*. Cette brochure explique l'une de ces modifications, qui oblige les employeurs à fournir à leurs gestionnaires et à leurs superviseurs une formation adéquate en matière de santé et de sécurité. Cette disposition de la partie II est entrée en vigueur le 30 septembre 2000.

L'employeur est tenu, selon l'alinéa 125.(1z), de veiller à ce que les employés qui exercent des fonctions de direction ou de gestion reçoivent une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent en vertu de la partie II du *Code*, dans la mesure où ils agissent pour le compte de l'employeur. Même si le *Code* ne le dit pas, l'employeur peut être obligé d'engager des personnes qualifiées pour donner cette formation.

1. Pourquoi cette disposition a-t-elle été ajoutée à la partie II du Code ?

Pour que les gestionnaires qui représentent l'employeur connaissent leurs responsabilités

2. Sur quoi la formation devrait-elle porter ?

en matière de santé et de sécurité et soient bien renseignés sur les mesures à prendre pour régler les questions de santé et de sécurité. La complexité croissante de l'organisation du travail, des méthodes de travail et de l'équipement utilisé au travail exige que les gestionnaires et les superviseurs reçoivent la formation nécessaire sur la santé et la sécurité.

Les gestionnaires et les superviseurs qui agissent au nom de l'employeur devraient être formés adéquatement et bien renseignés sur leurs responsabilités en ce qui concerne les méthodes de travail sécuritaires, notamment sur les procédures, plans, politiques et programmes que l'employeur doit établir selon le *Code*.

Plus précisément, la formation devrait porter sur les obligations de l'employeur et des employés, les trois droits fondamentaux des employés et les procédures prévues dans le *Code*, comme la marche à suivre en cas de refus de travailler ou de plainte et lorsqu'une situation dangereuse nécessite une enquête. Pour plus de renseignements, veuillez consulter les brochures n° 4 *Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux*, 3 *Processus d'enquête interne des plaintes* et 7 *Enquêtes et rapports sur les situations comportant des risques*.



Oxford

 **ESSELTE**

10%

